



❖ PREVENIR SIMPLIFICANDO



❖ EVITAR LOS CORTES: EL FACTOR HUMANO

❖ GUIANDO A LA EMBARAZADA



❖ LO QUE UN ERGÓNOMO PUEDE OFRECER



❖ ESTIRAMIENTOS EN EL TRABAJO

❖ ATENCIÓN AL PÚBLICO Y ESTRÉS EN EL COMERCIO



❖ DISTRACCIONES EN EL VEHÍCULO



Quiénes somos

Los principales fines de la **ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE EMPRESARIOS DE ALIMENTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN (LA ÚNICA)** son la defensa de los intereses de todas sus empresas, en todo lo relativo a normativa comercial, técnico-sanitaria, laboral y fiscal. Estos objetivos se complementan con la formación e información periódica al empresario en todo lo relativo a su negocio.

LA ÚNICA sigue la actualidad normativa para, no sólo mantener convenientemente informados a sus asociados, sino también para formular las correspondientes alegaciones a las normas protegiendo así los intereses de los socios.

Además, se sienta en la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Alimentación de la Comunidad de Madrid, representando los intereses de la parte empresarial y ostenta la Secretaría de la Comisión Paritaria.

Servicios

Más allá de la defensa del sector, LA ÚNICA presta un servicio de gestión integral del negocio:

- Servicio de nóminas y seguridad social
- Asesoría jurídica gratuita
- Servicio de asesoría en seguros
- Servicio de contabilidad y gestión fiscal
- Servicio de formación y seguridad alimentaria

Dónde estamos

Calle Montesa, 12. 28006 Madrid
Tlf.: 91 575 38 89/ 42 39 – Fax: 91 577 96 86
info@launicaasociacion.es
www.launicaasociacion.es



El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2013-2016 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

BOLETÍN PRL LA ÚNICA

Edición del boletín
financiada por el
Instituto Regional de
Seguridad y Salud
en el Trabajo, a
través del convenio
de colaboración
con CEIM y la
Asociación Madrileña
de Empresarios
de Alimentación y
Distribución (LA
ÚNICA)

Dirección:
Mariano Sancho

Depósito Legal:
M-40959-2012

Editorial

Dando continuidad al convenio suscrito entre LA ÚNICA, a través de CEIM, y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad de Madrid, para realizar una campaña de prevención de riesgos laborales en nuestro colectivo, un año más estamos con vosotros a través de esta publicación digital que esperamos que sea de vuestro interés.

Hemos querido insistir en la mejora de las relaciones entre el servicio de prevención ajeno y las empresas porque sabemos que éste es un “espacio” en el que se puede mejorar. El objetivo por tanto es optimizar la inversión que hace el empresario en prevención de riesgos laborales.

Y como siempre, los artículos técnicos nos acercan a los diferentes enfoques de las disciplinas preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología.

Gracias a los que habéis colaborado con los técnicos que os visitan y esperamos recibir sugerencias para poder mejorar nuestros próximos proyectos.

José Manuel Pacheco Pancorbo
Presidente de LA ÚNICA



Sumario

PREVENIR SIMPLIFICANDO	2
GUIANDO A LA EMBARAZADA	3
EVITAR LOS CORTES: EL FACTOR HUMANO	5
LO QUE UN ERGÓNOMO PUEDE OFRECER	7
ESTIRAMIENTOS EN EL TRABAJO	8
ATENCIÓN AL PÚBLICO Y ESTRÉS EN EL COMERCIO	9
DISTRACCIONES EN EL VEHÍCULO	11
NOTICIAS	12

PREVENIR SIMPLIFICANDO

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha elaborado una guía con orientaciones para la simplificación documental. Conocer los criterios de simplificación ayudará a los empresarios que conciertan la prevención con un Servicio de Prevención Ajeno.

Papeles sí, pero menos

La normativa surgida de la ley de prevención (Ley 31/1995), ha sido aplicada en muchas ocasiones generando documentación por encima de otros criterios preventivos. Es cierto que lo que queda por escrito es una evidencia útil, por ejemplo en caso de accidente, pero la prevención no puede reducirse a “los papeles”.

En ningún caso recoge la normativa que prevenir es sólo documentar la actividad preventiva, aunque establece que “...el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación...” y concreta cinco documentos, aunque sin olvidar que es necesario contar con las evidencias de las actividades realizadas en formación, información, entrega de EPIs, etc..

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Simplificando hasta 50 trabajadores

Según establece la normativa: “Las empresas de hasta 50 trabajadores [...] podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de prevención de actividades laborales de forma simplificada...”

En la guía técnica orientativa “Simplificación documental”, elaborada por el INSHT, se recogen algunos criterios para reducir esta documentación y a la vez hacerla más comprensible. En particular, recoge la necesidad de evitar la información repetitiva, superflua e innecesaria.

Diálogo con el SPA

Si la modalidad de organización de las actividades preventivas elegida por el empresario ha sido su concertación con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), estas orientaciones pueden favorecer una mejor relación entre las partes.



GUIANDO A LA EMBARAZADA

La normativa de prevención de riesgos laborales en España reconoce el derecho a la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o parto reciente.

Para empezar, algunos datos

Según datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2013, las trabajadoras ocupadas representan un 46%, de las que un 74% se encuentra en edad fértil, por lo que la mayor parte de los nacimientos, se dan en mujeres pertenecientes a la población activa.

Cambios fisiológicos en la gestación

Durante la gestación, se producen cambios fisiológicos en la mujer y que pueden tener influencia en el trabajo. Algunos de ellos son:

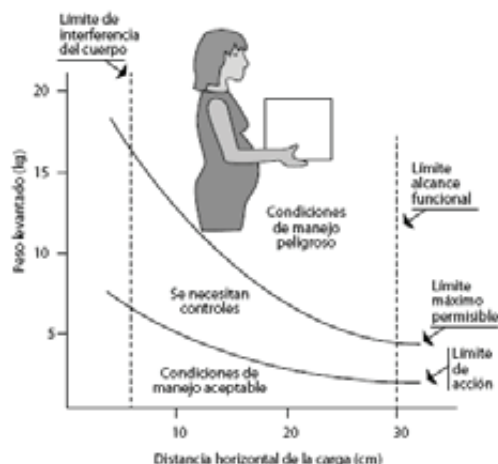
- Durante el primer trimestre las náuseas y vómitos, la fatiga o el aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria.
- En el segundo trimestre destaca el aumento de los senos, de la curvatura lumbar, del volumen abdominal, etc.
- En el tercer trimestre, la fatiga es más pronunciada, se puede producir insomnio, dolores musculares, aumento de la retención de líquidos, etc.
- En el post parto y la lactancia se

pueden presentar alteraciones emocionales, molestias urinarias, mayor sensibilidad de los senos, etc.

Factores de riesgo durante el embarazo o la lactancia

Algunas condiciones de trabajo junto con los cambios fisiológicos, psicológicos y sociales propios del embarazo pueden provocar una serie de molestias que, deben tenerse en cuenta y tratar de minimizarlas.

Por ejemplo, en caso de que la trabajadora tenga que manipular cargas, el aumento de tamaño del abdomen hace que aumente la





distancia entre la carga y la trabajadora, con lo que ésta deberá inclinarse más para alcanzar dicha carga.

Además, hay que tener en cuenta que a medida que avanza el estado de gestación, se va pronunciando la curvatura de la lordosis lumbar, lo que va a contribuir a la aparición de las lumbalgias.

Otro ejemplo sería la permanencia de pie prolongada que, algunos estudios la relacionan con el bajo peso de los niños al nacer o con partos prematuros.

En este caso, es importante ajustar la duración y la frecuencia de las pausas en el trabajo para garantizar el descanso necesario y prevenir la fatiga, proporcionando a la trabajadora un lugar donde pueda descansar tumbada.

Algunas recomendaciones sobre tiempos de permanencia de pie, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo son:

- Durante el primer y segundo trimestre de embarazo se deberán establecer pausas de al menos 15 minutos cada cuatro horas de trabajo en bipedestación.
- En el último trimestre, debe evitarse el mantenimiento de la postura de pie durante más de 30 minutos.

Prestación por riesgo en el embarazo

Desde el año 1999, las trabajadoras pueden acogerse a la prestación por riesgo durante el embarazo y, desde 2008, por riesgo durante la lactancia. No hay que confundir el riesgo en el embarazo, con un embarazo de riesgo, que puede dar lugar a la baja médica, con las prestaciones que ello conlleva.

El riesgo durante el embarazo está relacionado directamente con las condiciones de trabajo, por eso, en primer lugar, la trabajadora deberá **comunicar** a la empresa su estado, para que ésta pueda poner en marcha las actuaciones de protección de la maternidad establecidas en la normativa.

Después, el técnico de prevención realizará una evaluación de riesgos del puesto de trabajo teniendo en cuenta los factores de riesgo que puedan afectar a la mujer en periodo de gestación, parto reciente o lactancia para establecer medidas de eliminación o minimización de los mismos, que será ratificado por el médico del trabajo.

Si con estas medidas, no se elimina el riesgo y no es posible asignar otras tareas a la trabajadora, se trasladará toda la información a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para que determine si procede o no la prestación por riesgo en el embarazo. 🧑🏻

Fuentes de referencia

NTP 914: Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud.

Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

EVITAR LOS CORTES: EL FACTOR HUMANO

Son muchos los factores que inciden en el riesgo de corte en este sector pero, en esta ocasión, nos vamos a centrar en el factor humano que puede tener una gran influencia.



Riesgo de corte sin seguridad

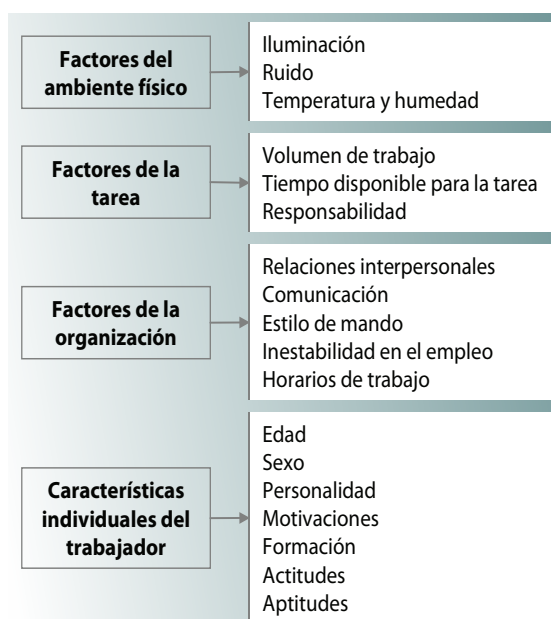
Si analizamos el riesgo de corte en el sector, veremos que hay diferentes tipos de factores que pueden llevar a la materialización del corte. Los más numerosos son aquellos que podemos enmarcar dentro de las **condiciones de seguridad** como pueden ser, entre otras, el uso de herramientas inadecuadas o defectuosas, la falta o no utilización de los dispositivos de protección de la máquina, el uso de herramientas de mala calidad o la falta de uso de los equipos de protección individual necesarios.

Ergonomía y psicología aplicada a los cortes

En los últimos años y gracias al avance de la técnica, la ergonomía ha adquirido un gran protagonismo tanto en el ámbito doméstico como en el diseño de herramientas que adaptan el trabajo a la persona.



En cuanto a la psicología y a pesar de su complejidad conceptual, podemos definirla como una disciplina preventiva que se encarga de estudiar los factores de riesgo psicosocial en una situación de trabajo, mediante el análisis de la organización del trabajo, de la tarea y de las características individuales de los trabajadores.



En estos ámbitos, encontramos que condiciones de trabajo como las derivadas del **medio ambiente** de trabajo, de la **tarea** y de la **organización**, así como los **factores individuales** del trabajador tienen incidencia en la posibilidad de corte.



Y también sabemos que hay otros factores que pueden aumentar la probabilidad de que se produzca un accidente laboral: falta de atención a las tareas de corte, el exceso de confianza, el exceso de estímulos, alteraciones emocionales, la falta de experiencia, el discomfort ambiental,...

Algunas medidas para combatir el riesgo

Por eso, aplicando el principio de la acción preventiva: **“combatir el riesgo en su origen”**, en el contexto de los factores ergonómicos y psicosociales, se deberán contemplar medidas como: mantener una temperatura adecuada, favorecer la comunicación entre los trabajadores, evitar elementos de distracción en el espacio de trabajo, etc.

Y además, el empresario habrá de prestar atención a las habilidades de los trabajadores a la hora de encomendarles las tareas que deban desarrollar, teniendo en cuenta las peculiaridades personales. Por ejemplo, ante la misma afluencia de clientes, es posible que dos trabajadores reaccionen de forma diferente. Uno de ellos, podrá trabajar adoptando las medidas de seguridad necesarias aún teniendo muchos clientes esperando, mientras que otro puede que no lo haga, pensando que así atenderá a los clientes más rápidamente, aumentando el riesgo de corte.

Y sobre el guante de malla...

Aunque hay pocos datos al respecto, parece ser que ya los celtas diseñaron la cota de malla como medio de protección

para las batallas y, durante siglos, ésta ha sido utilizada por romanos, templarios y hasta por los combatientes de la Primera Guerra Mundial.

COLOR	TALLA
MARRÓN	5 a 5,5
VERDE	6 a 6,5
BLANCO	7 a 7,5
ROJO	8 a 8,5
AZUL	9 a 9,5
NARANJA	10

Los motivos de su uso no eran otros que la excelente protección que ofrecían contra armas cortantes y arrojadas de poca potencia, sin olvidar que su peso no era excesivo y que resultaba cómoda, por su gran flexibilidad.

Podemos decir, por tanto, que el guante de malla tiene su origen en las antiguas cotas de malla y funcionan según el mismo principio. Al recibir un impacto, los anillos se deforman y amortiguan el golpe. 🛡️

RECUERDA...

Los guantes de malla suelen ser de acero inoxidable o titanio y se diseñan para dar protección a toda la mano, hasta la muñeca. Para facilitar la colocación del guante, tienen una pequeña abertura y una tira de sujeción que se ajusta a la muñeca. Además, deben ir marcados con la talla de la mano a la que se ajustan o con una tira de color.

LO QUE UN ERGÓNOMO PUEDE OFRECER

Un ergónomo adapta el trabajo a la persona y estudia, entre otras cosas, el ritmo de trabajo y la posición física en la que se desarrolla ese trabajo para comprobar si se están rebasando los límites recomendados en cada caso concreto. Veamos algunos ejemplos de lo que nos puede ofrecer este profesional.



Breve e incompleta historia de la Ergonomía

Leonardo da Vinci, en su estudio acerca de los movimientos de los segmentos corporales, aparece como el precursor de la biomecánica, estamos hablando de la Italia de 1452. Ahora disponemos de un prestigioso Instituto de Biomecánica en Valencia.

Bernardino Ramazzini, en 1701, publicaba sus observaciones respecto a las posibles vinculaciones entre el trabajo y la salud. Lavoisier realiza las primeras evaluaciones del esfuerzo muscular en la Francia prerrevolucionaria, en 1743. Y en 1949, se creó la primera Sociedad de Ergonomía, la Ergonomics Research Society, en Inglaterra, que sigue activa aunque con otro nombre.

Principales riesgos ergonómicos

Las primeras consecuencias de un puesto de trabajo o de una operación que no está adaptada al trabajador son una molestia y, posteriormente, una lesión. Las lesiones producidas en el trabajo pueden tener diferentes orígenes como:

- Aplicar una fuerza en una postura forzada, principalmente cuando se manipulan cargas.

- Levantar o empujar cargas pesadas. Aplicar una presión excesiva en partes de la mano, la espalda, las muñecas o las articulaciones.
- Trabajar con los brazos extendidos o por encima de la cabeza.
- Trabajar inclinados hacia delante.
- Mantener una postura durante largos periodos.
- Mantener una excesiva carga de trabajo.
- Trabajar en malas condiciones ambientales.

Evaluación y solución ergonómica

Cualquier adaptación ergonómica del puesto de trabajo se apoyará en una evaluación ergonómica. Y las correspondientes medidas preventivas pasarán, por ejemplo, por sustituir el equipo de trabajo por otro de diferente diseño, modificar la altura de la superficie de trabajo, añadir un elemento auxiliar, establecer pausas planificadas, cambiar el procedimiento de trabajo, introducir una tecnología que facilite el trabajo, organizar actividades formativas sobre higiene postural,...



ESTIRAMIENTOS EN EL TRABAJO

Después de una larga y dura jornada de trabajo, aparecen muchos problemas en la espalda como consecuencia de la adopción de incorrectas posturas o de la realización de esfuerzos excesivos en la actividad laboral. Veamos cómo preparar a nuestros músculos para ello.

Estirar al principio y al final

Para evitar lesiones, es importante preparar a los músculos para la actividad y ayudarlos a recuperarse después de la misma. Y esto se consigue a través de los estiramientos, que son ejercicios suaves y mantenidos que tienen como finalidad:

- Mantener, mejorar e incluso recuperar de forma notable la flexibilidad.
- Aumentar la amplitud de los movimientos.
- Evitar la aparición de lesiones.
- Aumentar el conocimiento sobre nuestro propio cuerpo.
- Reducir la tensión muscular y favorecer la relajación corporal.
- Mejorar la circulación general y, por tanto, la oxigenación y la recuperación muscular.
- Mejorar la coordinación.

Recuerda que, para realizar correctamente los estiramientos...

- Debes realizarlos de forma lenta y progresiva.
- Debes notar una sensación de tensión, pero nunca dolor.
- Debes mantener un ritmo respiratorio tranquilo, cogiendo aire por la nariz y expulsándolo por la boca.
- Debes intentar estar relajado, concentrándote en los ejercicios y tomando conciencia de los músculos que estás estirando en cada momento.
- Desde la posición de partida de cada ejercicio, hay que realizar los movimientos indicados de forma lenta hasta llegar a la barrera motriz (sensación de tensión):
 - Una vez en ese punto, mantener la posición durante 15-20 segundos.
 - Pasado ese tiempo, continuar con el movimiento hasta una nueva barrera motriz y mantener la posición otros 15-20 segundos.
 - Continuar con el ejercicio hasta llegar a 3-4 barreras y regresar a la posición inicial de forma lenta y controlada. 🧘

Sentado en una silla o bien en el suelo, espirar a la vez que se flexiona el tronco sobre las piernas, hasta meter el estómago entre las piernas (en el caso de estar sentado). Mantener el estiramiento.



ATENCIÓN AL PÚBLICO Y ESTRÉS EN EL COMERCIO

El estrés laboral es la respuesta de adaptación que el trabajador debe dar a las demandas de las tareas asignadas en un contexto de trabajo.



Algunos aspectos de esas demandas o de ese contexto, son elementos provocadores de tensión, y se denominan estresores. Por ejemplo, un estresor puede ser la forma en la que un cliente te reclama el cambio, o un comentario sobre la calidad del género, o la vigilancia que el jefe hace sobre tus tareas.

Teorías sobre el estrés

Los modelos de explicación del estrés son básicamente tres:

El que establece que lo determinante es la respuesta del individuo. El estrés dependerá del trabajador y de su capacidad de adaptación a las demandas que el llegan.

El que establece que lo importante es el estímulo que desencadena la reacción. La atención se coloca en los elementos estresores; si no hay estresores no hay estrés.

El modelo más actual establece la relación del individuo con su entorno como un proceso complejo que intenta explicar, entre otras cosas, por qué cada individuo reacciona de forma diferente ante los

mismos estímulos. No a todos nos afecta el estrés de la misma manera.

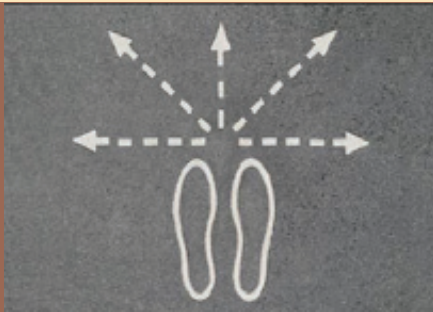
Estrés agudo y crónico

El estrés es, en definitiva, un proceso de adaptación incorporado y que ha ido mejorando, probablemente, durante nuestro proceso evolutivo y se manifiesta con reacciones fisiológicas y psicológicas, frente a las demandas exteriores.

Cuando estas respuestas son puntuales, porque el estímulo desaparece, el organismo biológico y psicológico del trabajador vuelve a su estado normal de equilibrio. Esto se puede denominar estrés agudo. En el mundo animal, cuando el león se va, la cebra deja de correr y en el comercio, cuando el cliente incómodo se va, el trabajador se relaja.

Lo que ocurre es que no siempre los estresores tienen una presencia puntual (estrés agudo). Por ejemplo, la tarde del viernes, víspera de una fiesta, la





afluencia de clientes será elevada y esta acumulación de trabajo puede ser uno de los elementos que origine estrés. Frente a esta situación de estrés mantenido, las habilidades individuales de cada trabajador son vitales. Si la recuperación del equilibrio no se consigue y el organismo

del trabajador sigue alterado, hablamos de estrés crónico.

Recursos personales

Los estudiosos del estrés explican que la respuesta a las situaciones de estrés depende del tipo de personalidad y conducta de cada individuo. Establecen 3 tipos de conductas o personalidades.

En términos coloquiales tenemos al acelerado, al negativo y al que disfruta de la vida. Este último, llamémosle tipo C, es el que realmente se enfrenta al estrés correctamente. Veamos de forma resumida si te idénticas con sus características. 🧑

DESCRIPCIÓN DE LA CONDUCTA	1	2	3
No soy perfeccionista. Me conformo con atender bien al cliente			
Si un cliente rechaza alguna oferta no pienso que se va a arruinar el negocio.			
Si un género está en malas condiciones y alguien lo señala, lo retiro, en lugar de quedarme parado frente a la situación y “dejarlo como si no pasara nada”.			
No generalizo malas experiencias sufridas anteriormente			
Cuando alguien comenta que tiene prisa, no lo interpreto como que hay que darle prioridad absoluta a ese cliente dejando a todos los demás sin atender. No pienso que todo es blanco o negro.			
Admito las sugerencias del jefe o de los clientes pero pienso por mí mismo.			
No me imagino lo que piensa el cliente de mí, entre otras cosas porque no puedo saberlo, generalmente.			
Trato con cordialidad a los clientes y compañeros pero también sé decir “no”.			
Introduzco el humor en mi actividad profesional. Esto siempre relaja situaciones tensas.			
Organizo el tiempo de la mejor forma posible, de manera que no llego a última hora a entregar el pedido, si el cliente me ha informado que a partir de cierta hora no va a estar disponible para recibirme.			
He aprendido a relajarme física y emocionalmente, y lo hago cuando lo necesito.			

1. No me identifico con esta conducta. Debería aproximarme a ella.
2. Me identifico con esta conducta en algunas ocasiones. Tengo una oportunidad de mejora.
3. Siempre actúo así. Soy una personalidad del tipo C.

DISTRACCIONES EN EL VEHÍCULO

Aunque existen diversos factores humanos que van a influir en la conducción, en este caso nos vamos a centrar en las distracciones que, según los datos, fueron las responsables del 39% de los accidentes con víctimas en 2012.

¿Por qué nos distraemos?

Las distracciones se producen por la falta de atención del conductor y provocan un retraso en la obtención de la información necesaria para una conducción segura. Las distracciones más comunes son:

- Utilizar dispositivos como el GPS, la radio o el teléfono móvil.
- Monotonía en autovías o autopistas.
- Encender o apagar un cigarrillo.
- Atender a una ventana que se abre.
- Seguimiento de la posición de otros vehículos.
- Conversar y mirar directamente al interlocutor.
- Llevar niños alborotando o llorando.
- Búsqueda de calles, locales, establecimientos o cualquier elemento externo y ajeno a la conducción.
- Buscar el encendedor, un pañuelo o cualquier objeto ajeno a la conducción.



¿Qué dice la Dirección General de Tráfico?

Según la DGT, el factor de distracción principal es el resto de ocupantes, seguido de las preocupaciones o el estrés, la manipulación de elementos del vehículo, hablar por el móvil y apartar la vista para ver un accidente. 🚗



NOTICIAS

Programa de Formación para la Prevención de Riesgos Laborales 2014

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo -15/01/2014



Como cada año, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha publicado su oferta formativa para el 2014, que recoge los cursos sobre prevención de riesgos laborales que se van a poner en

marcha a lo largo de este año.

El Catálogo de Formación 2014 del IRSST ofrece Cursos Básicos, Cursos Complementarios, Cursos Temáticos y Jornadas Especializadas. Además, en esta nueva edición, se incluyen importantes novedades, tanto en los formatos de sus acciones formativas, donde tendrán cabida talleres de carácter eminentemente práctico, como en el contenido de las mismas, incluyendo nuevos temas de actualidad preventiva.

Las solicitudes para participar en estos cursos y jornadas pueden presentarse telemáticamente, por fax, correo electrónico, correo postal o, presencialmente, en la sede del IRSST de la calle Ventura Rodríguez nº7. Se puede consultar toda la información relativa a esta oferta formativa en la página web del IRSST.

El estrés, además, engorda

Fuente: Gaceta Médica -12/01/2014

“La respuesta frente al estrés no es homogénea en todas las personas: mientras que el 20% de la población no variará su patrón alimentario, el 40% lo incrementará, con una clara preferencia por los alimentos con alto contenido calórico, es decir, alto contenido en grasas y azúcares”, asegura Albert Lecube, coordinador del Grupo de Obesidad de la Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición (SEEN). Esta es otra de las causas que sumaría efectos para explicar la actual epidemia de obesidad.

En el marco del 18º Día Nacional de la Persona Obesa, que se celebró el 13 de diciembre, en el que la SEEN y la Sociedad Española para el Estudio de la Obesidad (SEEDO) han impulsado la campaña “Dile no al Obestrés”.



Desde la SEEN, se señala que 3 de cada 10 personas con obesidad tiene problemas relacionados con el estrés y que el estrés

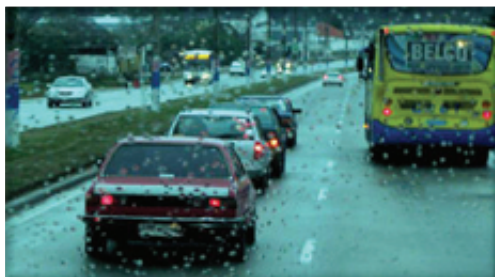
constituye, por sí mismo, un factor de riesgo adicional para el desarrollo de ciertas enfermedades, como las cardiovasculares. Independientemente del aumento o descenso de la ingesta, la mayoría de las personas estresadas asegura consumir un exceso de los alimentos más “palatables”. Es decir, el estrés favorece la ingesta de alimentos que podrían denominarse de “recompensa”, aquellos más placenteros para nuestro paladar, generalmente ricos en grasas o azúcares, cuya ingesta favorece

la aparición temporal de un estado de felicidad.

La exposición acumulada al estrés laboral a lo largo de los años aumenta el riesgo de desarrollar síndrome metabólico. De igual manera la exposición al estrés a lo largo de distintos periodos de la vida, como la infancia o la adolescencia, momento en que gran parte de las estructuras neurológicas, como la amígdala, el hipocampo y el sistema mesolímbico, aún no están totalmente desarrolladas, influye sobre el peso en la edad adulta, siendo cruciales para el desarrollo futuro de la obesidad.

Accidentes laborales de tráfico

Fuente: Prevención Integral & ORP Conference – 08/01/2014



El INSHT ha publicado un estudio sobre los accidentes laborales de tráfico correspondiente al año 2012, que fueron 52.411. Desde 2007 los accidentes laborales de tráfico han disminuido (en dicho año ocurrieron 87.038), pero su importancia relativa ha aumentado, pues si en 2007 representaban el 8,5% del total de accidentes de trabajo (incluidos los in itinere), en 2012 dicho porcentaje aumentó hasta el 11,1%. Mayor trascendencia tienen los accidentes laborales de tráfico respecto a la mortalidad: en 2012 el 31,9% de los accidentes laborales mortales fueron de tráfico.

Contrariamente a lo que suele creerse, no todos los accidentes in itinere son de tráfico: en 2012 sólo lo fueron el 60,6%. El 24% de los accidentes in itinere fueron golpes o atrapamientos resultado de caídas y el 7,5% fueron sobreesfuerzos. La mayor parte de los accidentes laborales de tráfico (72,5%) ocurren in itinere y el resto en jornada de trabajo, lo que responde al hecho de que todos los trabajadores están sometidos al riesgo in itinere (salvo los pocos que teletrabajan), mientras que la proporción de trabajadores que conducen durante su jornada de trabajo, ya sea porque son conductores o porque su trabajo les obliga a conducir son relativamente pocas.

De los accidentes de tráfico ocurridos durante la jornada laboral, el 80% les han ocurrido a hombres y sólo el 20% a mujeres, seguramente porque las ocupaciones que implican conducir son más frecuentemente ocupadas por los primeros. En cambio, los accidentes in itinere se reparten al 50% entre hombres y mujeres, lo que teniendo en cuenta la distribución de la población laboral, formada aproximadamente por un 55% de hombres y un 45% de mujeres, indicaría que la siniestralidad relativa de unos y otras es muy parecida y pondría en cuestión los mitos sexistas sobre la habilidad conductora de hombres y mujeres.

El trabajo nocturno sume al organismo en el caos

Fuente: BBC News – 05/02/2014

El cuerpo humano tiene su propio ritmo natural o reloj biológico adaptado a dormir por la noche y estar activo durante el día. La alteración de esos ritmos tiene efectos profundos en el cuerpo, modificando desde la producción de hormonas y la temperatura

del cuerpo, a la capacidad atlética, el estado de ánimo y la función cerebral.

Aunque el trabajo a turnos se había relacionado con elevadas tasas de diabetes tipo 2, problemas cardíacos y cánceres, ahora los científicos del Centro de Investigación del Sueño en Surrey han descubierto cuáles son las alteraciones a nivel molecular que provoca en el organismo el trabajo a turnos, unos cambios cuya magnitud, velocidad y la gravedad de los daños asociados han sorprendido a los expertos.

El estudio siguió los cambios experimentados por 22 voluntarios que cambiaron de un trabajo diurno a otro nocturno. Los análisis de sangre mostraron que normalmente el 6% de los genes estaban programados para ser más o menos activos en momentos específicos del día pero que una vez que los voluntarios empezaron a trabajar de noche, esta programación se perdió y más del 97 % de los genes rítmicos perdieron la sincronización con el sueño. La pérdida de sincronización conduce a que los órganos del cuerpo se desincronicen y cada uno tenga su propio “horario”: es un crono-caos.

Los investigadores consideran probable que el mantenimiento de esta situación en el tiempo puede tener efectos negativos sobre la salud a largo plazo, aumentando



el riesgo de diabetes tipo 2, obesidad o problemas cardíacos, aunque que los efectos encontrados son a corto plazo, y es preciso estudiarlos en un tiempo más largo.

Nace Rhsaludable, la revista de las organizaciones saludables

Fuente: Prevención Integral / rhsaludable – 10/03/2014

La revista digital Rhsaludable nace con la vocación de ser la **referencia para los gestores de personas en organizaciones saludables** en España e Iberoamérica. Su objetivo es dar



soluciones para que las organizaciones potencien tanto la salud laboral como financiera de la organización, **incorporando la “salud sostenible” a largo plazo** como parte de su estrategia.

En su mensaje de bienvenida, la directora de contenidos de la revista, Carmen Soler Pagán, explica que a lo largo de las distintas publicaciones de Rhsaludable se presentarán las **características de los empleados saludables** (autoeficacia, resiliencia, optimismo, *engagement*), y se centrará también el foco de atención en la gestión del trabajador con discapacidad como motor para conseguir entornos más saludables.

Las prácticas saludables se abordarán desde la gestión de la salud y desde la gestión de las personas. Así **desde la gestión de la salud**, se profundizará en los ambientes físicos y psicosociales saludables, así

como en la gestión y la promoción de la salud (actividad física, alimentación adecuada, etc). Y **desde la gestión de las personas**, se plantearán los nuevos roles y retos de los departamentos de gestión de recursos humanos, en cuestiones como la organización del tiempo del trabajo, a través del teletrabajo y otras prácticas de mejora, la comunicación interna, sin olvidarse de la tendencia creciente del mundo 2.0 y las redes sociales corporativas, la formación y los nuevos entornos de aprendizaje.

También se abordará la incidencia del desarrollo de habilidades sociales y directivas en los entornos laborales, y el retorno que genera una estrategia emocional en la empresa, donde se fomenta el **liderazgo positivo** y se gestione adecuadamente el talento. De la misma forma, se tendrá en cuenta el análisis del **retorno de la inversión** que genera para las organizaciones implantar modelos saludables.

Este ambicioso proyecto lo abordarán un equipo de profesionales que recogerán las noticias de actualidad en el marco de las organizaciones saludables, y un **panel multidisciplinar de expertos en salud y en gestión de personas** desde la innovación, que compartirán sus conocimientos en su **Blog Saludable**.

¿Hacia dónde miramos al tomar una curva?

Fuente: Prevención Integral / Science nordic – 22/03/2014

Usando la tecnología de seguimiento de los ojos y de telemetría del vehículo, Otto Lappi investigó cómo nuestros cerebros usan la información de lo que nuestros ojos ven al conducir un coche a través de una curva.

En su proyecto de investigación, Lappi equipó coches con sofisticados equipos de seguimiento ocular y utilizó 50 voluntarios en situaciones de tráfico real para poder controlar los movimientos de los ojos.

Durante más de veinte años han existido dos teorías competidoras: la que afirma que los conductores miran el borde de la carretera (el borde izquierdo cuando giran a la derecha y el derecho cuando giran a la izquierda) - teoría del punto de tangencia - y la que defiende que miran en la dirección en la que desean conducir.



Los resultados de Lappi, que por primera vez se han obtenido en situaciones reales de conducción y no en el laboratorio, “sugieren que el modelo de punto de tangencia es demasiado simple y que no da una descripción correcta de nuestra manera de conducir. No estoy afirmando que el modelo de punto de tangencia es del todo malo, pero nuestros datos muestran que la ruta futuro también sirve como punto de referencia para los conductores”, dice.

“En el mundo real hay muchas más maneras de orientarse de lo que describen estas dos teorías. Creo que tendremos que definir muchos más puntos de referencia y estrategias antes de que podamos desarrollar un modelo que tiene en cuenta la complejidad de la conducción en una esquina”. 🧐

PASATIEMPO

Pon a prueba tus conocimientos en PRL, uniendo cada factor/es de riesgo presente en el sector con su posible medida preventiva

Factores de Organización

1

A

Formar e Informar a los trabajadores sobre las tareas a realizar

B

Selección y uso de herramientas bien diseñadas

C

Uso de herramientas adecuadas según la operación que se vaya a realizar

Factores de Seguridad

2

D

Uso de guantes de malla en las operaciones de corte

E

Control de exceso de confianza

Factores de Ergonomía

3

F

Utilizar protecciones en el uso de maquinaria

G

Disponer de las instrucciones de los equipos de trabajo proporcionadas por el fabricante

Factores de Psicología

4

H

Colocar o guardar los cuchillos en un sitio adecuado después de su utilización

I

No trabajar bajo presión o cansados

J

La altura de la mesa de trabajo permite realizar las operaciones de corte con la espalda recta

1 = A, G, H; 2 = C, D, F, H; 3 = B, J; 4 = E, I

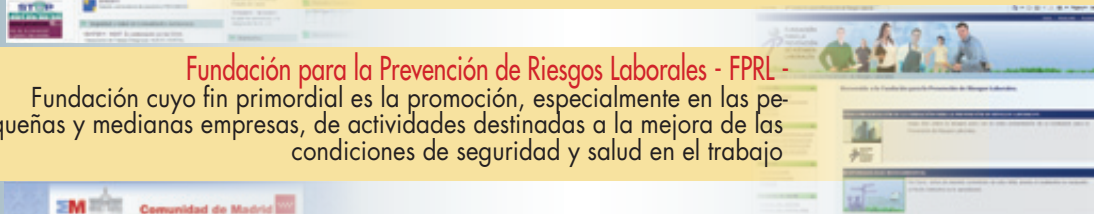
SOLUCIÓN:

En Internet podemos encontrar mucha información técnica y de divulgación sobre prevención de riesgos laborales. Presentamos aquí algunas de ellas, que consideramos de mayor interés.



Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT -

Órgano Científico-Técnico que tiene como misión el análisis y estudio de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas



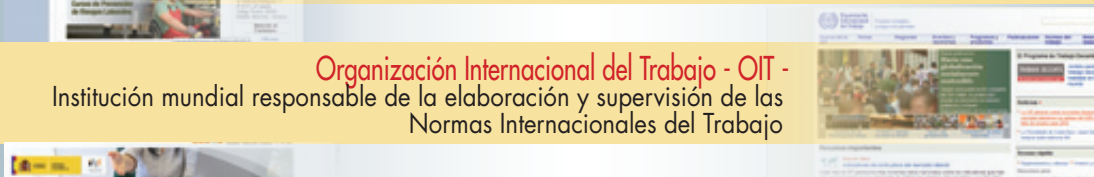
Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales - FPRL -

Fundación cuyo fin primordial es la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo - IRSST -

Órgano autónomo gestor de la política de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad de Madrid



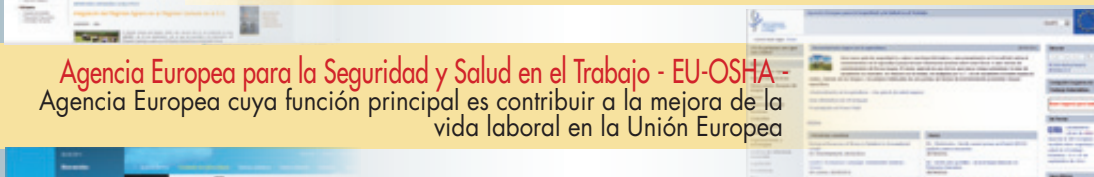
Organización Internacional del Trabajo - OIT -

Institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo



Inspección de Trabajo y Seguridad Social - ITSS -

Servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción o incumplimiento



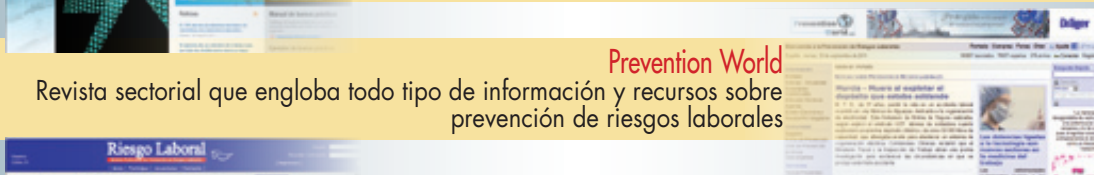
Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo - EU-OSHA -

Agencia Europea cuya función principal es contribuir a la mejora de la vida laboral en la Unión Europea



Portal Seguridad Vial Laboral

Punto de encuentro, para empresas, trabajadores, prevencionistas de riesgos laborales y formadores, promovido por la Dirección General de Tráfico (DGT) y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo



Prevention World

Revista sectorial que engloba todo tipo de información y recursos sobre prevención de riesgos laborales



Riesgo Laboral

Revista sectorial que pretende ser el referente informativo en materia de prevención de riesgos laborales

CAMPAÑAS ANTERIORES



SOLICITUD DE SERVICIOS GRATUITOS

Pesona de contacto

Dirección y teléfono de contacto

Enviar estos datos a: info@launicaasociacion.es

☐ Solicita visita de un técnico en PRL para asesoramiento



CONSEJERÍA DE EMPLEO,
TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid

www.madrid.org
Calle Ventura Rodríguez, 7
28009 Madrid
Teléfono: 900 713 123



Calle Diego de León, 50
28006 Madrid
Teléfono: 91 411 53 17
Fax: 91 562 75 37



Calle Montesa, 12.
28006 Madrid
Tel: 91 575 38 89